

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-08168064

DENOMINACIÓN SOCIAL

GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 4 28046-MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones (la "Política") de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "Sociedad") se basa en los siguientes principios:

- (i) La creación de valor a largo plazo.
- (ii) Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- (iii) Atraer y retener a los mejores profesionales.
- (iv) Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- (v) Velar por la equidad interna y la competitividad externa.

En este sentido, los anteriores principios generales de la Política se traducen en los siguientes pilares, tal y como se incardinan en el artículo 19 de los Estatutos Sociales y el artículo 27 del Reglamento del Consejo:

- (i) Moderación: El Consejo de Administración de la Sociedad (el "Consejo") procurará que la remuneración de los consejeros sea moderada en función de las exigencias del mercado y que en una parte significativa se halle vinculada a los rendimientos de la Sociedad, y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Sociedad.
- (ii) Coherencia: La Política debe ser coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Sociedad en su conjunto así como comprender medidas dirigidas a evitar conflictos de intereses.
- (iii) Proporcionalidad y adecuación: La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades del Personal Estratégico (tal y como se define en la Política) de la Sociedad, pero sin que dicha remuneración pueda llegar comprometer la independencia de aquellas personas del Personal Estratégico cuya actuación pivote sobre dicho principio. Asimismo, la Sociedad velará para que la Política se aplique de manera uniforme en las diferentes áreas y departamentos de la misma, y al mismo tiempo, incentive la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en unas condiciones competitivas con el mercado.
- (iv) Transparencia: La Sociedad informa de la cuantía de las retribuciones de los consejeros en la Memoria y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. Asimismo, el Consejo elabora anualmente un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, tal y como prevé el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") que incluye información completa, clara y comprensible sobre la Política, un resumen global sobre la aplicación de la misma durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

El 28 de enero de 2016, el Consejo aprobó una nueva política de remuneraciones del Grupo Catalana Occidente, aplicable como política marco para el resto de entidades reguladas del Grupo al que pertenece la Sociedad y que fue asimismo aprobada en la Junta General de Accionistas de fecha 28 de abril de 2016. Esta nueva Política traía causa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación,

supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II").

Con motivo de su revisión anual, el Consejo de Administración de 23 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión"), elevó a la Junta General de Accionistas para su aprobación, la modificación de la Política con la finalidad de (i) respecto a la remuneración variable, establecer que para los miembros del Personal Estratégico la base de la remuneración variable no pudiera exceder del 100% de su retribución fija, aumentándola respecto a la entonces base máxima del 50%; y (ii) aclarar la posibilidad de entregar, a cargo de la remuneración dineraria, acciones de la Sociedad como retribución en especie. Dicha propuesta, de conformidad con el artículo 529 novodecies LSC, fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de abril de 2017.

La Comisión ha procedido, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2018, a la revisión anual de la Política, tras recibir el informe del responsable del Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad, sin que se hayan propuesto modificaciones a la misma.

Por otra parte, la Sociedad no ha concedido opciones sobre sus acciones.

En cuanto a los criterios utilizados para establecer la Política, la misma es difícilmente comparable a la de otras sociedades por cuanto únicamente existe otra entidad del mismo sector económico en el que desarrolla su actividad la Sociedad cuyas acciones cotizan en los mercados secundarios españoles y, en este caso, sus características difieren sustancialmente de las de esta Sociedad. No obstante, sí cabe señalar que, a la vista de los informes públicos de expertos externos sobre los consejos de administración de las sociedades españolas cotizadas, tanto el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo como la remuneración fija que éstos reciben vinculada al beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado de la Sociedad, están alineadas con las que se perciben por los miembros de los consejos de dichas sociedades cotizadas.

Al respecto, cabe señalar que los criterios utilizados para establecer la Política, tal y como se señala en el Apartado A.2, son determinados por el Consejo, a propuesta de la Comisión, dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la propia Política.

Por último, y en relación a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, debe diferenciarse entre los conceptos retributivos relativos a la condición de consejeros como tales, por una parte, y los conceptos relativos al desempeño de funciones ejecutivas, por otra.

En lo referente a los conceptos retributivos que perciben los consejeros por su condición de tales, éstos se basan únicamente en componentes fijos, es decir, (i) atenciones estatutarias en la cuantía determinada por el Consejo en base a la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales (la determinación de la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos consejeros corresponde al Consejo, que tiene en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones delegadas y las demás circunstancias objetivas que estima más conveniente); y (ii) dietas por asistencia a los diferentes consejos celebrados por la Sociedad y a las comisiones y consejos de determinadas sociedades dependientes, celebrados durante el ejercicio. La elección por parte de la Sociedad de este mix retributivo se describe con más detalle en los Apartados A.3 y A.13.

Por su parte, los consejeros ejecutivos, además de lo percibido de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, han suscrito sus respectivos contratos mercantiles de conformidad con los artículos 249 y 529 octodecies LSC. En dichos contratos, se fija su remuneración incluyendo, un sueldo fijo, y en algunos casos, (i) un componente variable de carácter anual, regulado por un reglamento interno de remuneración variable (el "Reglamento Individual") descrito en el Apartado A.4 siguiente; (ii) un sistema de previsión social complementaria consistente en una aportación anual a un sistema de ahorro a largo plazo descrita en el Apartado A.5; y (iii) otros beneficios en especie focalizados en un seguro de vida, seguro de salud y vehículo de empresa descritos en el Apartado A.10.

Asimismo, con el fin de evitar duplicidades, la Política establece que los consejeros, en su condición de tales, no percibirán remuneración adicional alguna por formar parte del órgano de administración de aquellas entidades dependientes en las que la Sociedad (i) tenga una participación, directa o indirecta, superior al 95% del capital social, y (ii) el resto de sus administradores sean miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo.

Finalmente, con independencia de las remuneraciones descritas en los párrafos anteriores, se reembolsan a los consejeros todos los gastos razonables debidamente justificados que estén relacionados directamente con el desempeño del cargo.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones en relación con la Política no han diferido de los aplicados en ejercicios anteriores.

En particular, en cada ejercicio la Comisión propone al Consejo, en la reunión de éste último para la formulación de las cuentas anuales del ejercicio anterior, cuál debe ser (i) el importe de las atenciones estatutarias y las dietas por asistencia a devengar por el Consejo durante el ejercicio en curso, para que el Consejo, a su vez eleve, en su caso, dicha propuesta a la Junta General de Accionistas, y (ii) la concreta distribución entre los consejeros de la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio anterior por su condición de consejeros como tales. Asimismo, la Comisión revisa las remuneraciones de los miembros del Consejo en las principales sociedades filiales y examina el cumplimiento de los parámetros establecidos para la percepción de la remuneración variable del ejercicio cerrado por parte de los consejeros ejecutivos y los parámetros de la remuneración variable del ejercicio en curso, todo ello a la luz de las cuentas anuales formuladas por el Consejo y auditadas por el auditor externo.

Una vez tomados los correspondientes acuerdos por parte de la Comisión, los mismos son elevados al Consejo para su información, análisis y, en su caso, posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas.

Puesto que tanto la remuneración fija como la variable a percibir por los consejeros, ya sea en su condición de tales o como ejecutivos, está basada, fundamentalmente, en los resultados financieros ordinarios de la Sociedad y sus sociedades dependientes, la Comisión cuenta con la colaboración de la Alta Dirección de la Sociedad y, en particular de su Departamento de Recursos Humanos y su Departamento Financiero que, en colaboración con los auditores externos, proporcionan los elementos cualitativos y cuantitativos necesarios para que la Comisión pueda desarrollar su cometido.

En consecuencia, en todo el proceso de toma de decisiones, la Comisión juega un papel fundamental en la garantía del cumplimiento de la Política.

De conformidad con el artículo 16.1 del Reglamento del Consejo, la Comisión estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos, debiendo ser la mayoría de los mismos consejeros independientes. El Presidente de la Comisión es designado de entre los consejeros independientes que formen parte de la misma. A cierre del ejercicio objeto del presente informe, los miembros de la misma eran:

- Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert (Presidente)
- Gestión de Activos y Valores, S.L., representada por Don Javier Juncadella Salisachs (vocal).
- Don Francisco Javier Pérez Farguell (vocal)

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 16.2 del Reglamento del Consejo actúa como secretario de dicha Comisión, Don Francisco José Arregui Laborda, si bien no forma parte de la misma al tratarse de un consejero ejecutivo.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión tiene las funciones previstas en el artículo 529 quince LSC y, en particular, las siguientes responsabilidades básicas en materia de remuneraciones:

(i) proponer al Consejo la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia; y

(ii) revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, así como la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad;

La Comisión debe considerar las sugerencias que le hacen llegar el Presidente del Consejo, los miembros del mismo, los directivos y los accionistas de la Sociedad.

Asimismo, no puede adoptarse una decisión contra el parecer de la Comisión más que con acuerdo del Consejo.

Aunque el artículo 16.3 del Reglamento del Consejo establece que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos, durante el presente ejercicio no se ha requerido de dicho asesoramiento para cumplir las mismas.

Sin perjuicio de lo anterior, debe destacarse que en el ejercicio 2016 el contenido de la Política fue objeto de revisión por un experto independiente (Ernst & Young) en el marco de la auditoría de la adecuación de las políticas del Grupo Catalana Occidente al nuevo marco legislativo derivado de la Directiva Solvencia II, señalando que el grado de cumplimiento de la misma era elevado.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Tal y como se ha indicado en el Apartado A.1 anterior, los componentes fijos de las retribuciones de los miembros del Consejo en cuanto a tales son los siguientes:

- (i) las atenciones estatutarias, determinadas en su importe global por la Junta General de Accionistas, dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales. A estos efectos, la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija en metálico que en ningún caso excederá del 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado de la Sociedad; y
- (ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos de administración celebrados durante el ejercicio.

No existen remuneraciones adicionales por el cargo de presidente o miembro de alguna comisión del Consejo, si bien en el reparto que realiza el Consejo de la atención estatutaria que a nivel global determina la Junta General de Accionistas, éste puede acordar realizar una asignación no paritaria de la misma. Al respecto, el Consejo de fecha de hoy ha resuelto acordar (i) la asignación al presidente de un importe igual al doble del que corresponde al resto de los consejeros individualmente respecto a las atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2017, y (ii) la asignación al consejero delegado de un importe igual a 1,5 veces el importe que corresponde al resto de los consejeros individualmente respecto a dicho ejercicio 2017.

El importe desglosado por cada uno de dichos conceptos está referenciado en los Apartados D.1(a) (i) y D.1(b) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe, sirviendo como estimación de la remuneración anual por estos conceptos.

Asimismo, la Política establece que, de conformidad con el artículo 217.3 LSC, el Consejo someterá en cada ejercicio a la Junta General de Accionistas la cantidad máxima global a percibir por los consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio en curso. A estos efectos, la cantidad aprobada para el ejercicio 2017 fue de 3.805.644,05 euros, habiendo acordado el Consejo de fecha de hoy proponer a la Junta General mantener dicho importe para el ejercicio 2018.

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo que son, a su vez, consejeros en sociedades dependientes en las que bien (i) la Sociedad tiene una participación, directa o indirecta, inferior al 95% del capital social, y (ii) alguno de sus administradores no es miembro del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo al que pertenece la Sociedad; o bien, en las que la Sociedad participa de forma minoritaria, pueden percibir retribuciones fijas en dichas sociedades.

En particular, aquellos consejeros que durante el ejercicio 2017 han ocupado cargos en (i) el consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV; (ii) en el comité de auditoría (audit committee) y el comité de retribuciones y nombramientos (remuneration and selection appointment committee) de Atradius NV; (iii) el consejo de administración de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; y (iv) el consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; han percibido las remuneraciones fijas señaladas en el Apartado C.1(b) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

A efectos informativos, señalar que Don Javier Juncadella Salisachs, Don Carlos Halpern Blasco y Don Fernando Villavecchia Obregón, representantes personas físicas de los consejeros Gestión de Activos y Valores, S.L., Lacanuda Consell, S.L. y Villasa, S.L., respectivamente, perciben una remuneración fija de 23 miles de euros, cada uno de ellos, por su pertenencia al consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L. Igualmente, Don Carlos Halpern Blasco percibe una remuneración fija de 50 miles de euros por su pertenencia al consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV.

Por su parte, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección (ver Apartado A.7). En particular, y como consecuencia de la firma de los contratos mercantiles a los que hace referencia el Apartado A.1 (i) el Presidente Ejecutivo y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia perciben dicha remuneración fija de la Sociedad, mientras que (ii) el Consejero Delegado percibe dicha remuneración, en cuanto a un 30% de la Sociedad, y en cuanto a un 20% y un 50% respectivamente, de las filiales Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros y Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros; y (ii) el Consejero-Director General recibe dicha remuneración de la Sociedad y de la filial Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros por mitades.

Todas las anteriores remuneraciones se abonan a los consejeros en efectivo, y no existen otros beneficios ligados a la remuneración fija de los consejeros que sean satisfechos de otra forma, salvo por las remuneraciones en especie percibidas por los consejeros ejecutivos de conformidad con el Apartado A.10 siguiente.

Cabe señalar que, tal y como se reportó en el Informe de Remuneraciones del ejercicio pasado, el contrato mercantil del Consejero Delegado fue novado el 24 de noviembre de 2016 para acordar, entre otros aspectos, (i) un aumento de su retribución fija, con efectos 1 de enero de 2017 hasta los 514.927€ y (ii) una gratificación extraordinaria de 103.949€ percibida en el ejercicio 2017.

Asimismo, el 23 de febrero de 2017 se novó el contrato mercantil del Consejero-Director General Adjunto a Presidencia acordando un aumento de 24.000€ en su retribución fija anual.

Finalmente, en fecha de hoy, la Comisión ha propuesto al Consejo aumentar un 2% la retribución fija de los cuatro consejeros ejecutivos, con efectos desde el 1 de enero de 2018, con la correspondiente novación de sus contratos mercantiles, que ha sido aprobada también en fecha de hoy por el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 529 octodecimos LSC.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable.

Asimismo, y por lo que respecta al Presidente Ejecutivo tampoco es beneficiario de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable.

Por su parte, el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, consejeros ejecutivos de la Sociedad, de conformidad con sus contratos mercantiles, son beneficiarios de planes retributivos que incorporan una parte variable y que se desarrolla en sus respectivos Reglamentos Individuales.

En particular, consisten en un importe variable de carácter anual establecido y aprobado anualmente con una base del 40% sobre la remuneración fija bruta, por la consecución del 100% de los objetivos establecidos para cada anualidad para el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, siendo dicha base del 50% en el caso del Consejero Delegado.

Dichos objetivos se han establecido sobre la base de parámetros de gestión objetivos que tienen asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad y están referenciados al presupuesto de la Sociedad y sus sociedades dependientes para ese ejercicio, sin que la cuantía máxima a percibir por cada objetivo pueda superar el 125% de la parte de la base que tiene asignada. En caso que el resultado consolidado de la Sociedad y sus sociedades dependientes fuese negativo no se devengaría importe alguno.

Una vez finalizado el ejercicio, calculado el grado de cumplimiento de los diferentes parámetros objetivos y determinado el importe variable, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General percibirán el 50% como remuneración dineraria y/o, en caso de ser aprobado por los órganos correspondientes, como remuneración en especie, con cargo a la remuneración dineraria, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad de acuerdo con las condiciones establecidas en un Reglamento Interno (ver Apartado A.1 anterior), y el restante 50% se destinará a complementar un sistema de previsión social de directivos (ver Apartado A.5 siguiente). Por su parte, el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia percibirá el importe variable íntegramente como remuneración dineraria.

En este sentido, cabe señalar que un 30% del importe correspondiente a la remuneración variable dineraria queda diferido en los términos descritos en el Apartado A.13 siguiente.

Los importes que se han devengado como remuneración variable en el ejercicio social 2017 se encuentran detallados en los Apartados D.1(b) (i) y D.1(b) (iii) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

Por otra parte, la Sociedad no ha concedido opciones sobre sus acciones u otros instrumentos financieros a ninguno de sus consejeros.

Ninguno de los miembros del Consejo tiene una remuneración en concepto de participación en beneficios o primas.

Igualmente, tampoco existe ningún sistema de primas anuales (bonus) aplicable a los miembros del Consejo, diferente del ya descrito anteriormente.

Como se describe con mayor detalle en el Apartado A.13, existen periodos de diferimiento o aplazamiento de pago de un 30% de la remuneración variable dineraria.

Por último, no se ha establecido ningún periodo de retención de acciones u otros instrumentos financieros.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros de la Sociedad en su condición de tales no son beneficiarios de ningún sistema de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad.

Asimismo, en la actualidad, tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, en su condición de consejeros ejecutivos, se encuentran en la misma situación descrita en el párrafo anterior, si bien el primero cuenta con un fondo acumulado en ejercicios anteriores cuyo importe se encuentra detallado en el Apartado D (b) (iii) de los cuadros incluidos en el presente Informe. Dicho fondo acumulado es incompatible con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero, puesto que el Presidente Ejecutivo no tiene pactada ninguna indemnización similar (ver Apartado A.6 siguiente).

Por su parte, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General, consejeros ejecutivos de la Sociedad, son beneficiarios de sendos sistemas de previsión social complementaria de aportación definida, consistentes en una aportación anual del 15% de la remuneración fija en régimen de expectativa de derecho que se complementará, en su caso, con el importe descrito en el Apartado A.4 anterior. En este sentido, cabe señalar, que la Comisión ha propuesto al Consejo el aumento de la citada aportación anual al 18%, con efectos desde el 1 de enero de 2018, con la correspondiente novación de sus contratos mercantiles, que ha sido aprobada por el mismo de conformidad con el artículo 529 octodecimos.2 LSC.

En ambos casos, dichos sistemas son compatibles con la indemnización por terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero por sus funciones ejecutivas, según corresponda, descrita en el Apartado A.7 siguiente.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No se ha pagado indemnización alguna a ningún consejero como consecuencia de la terminación de sus funciones, ni tampoco existen indemnizaciones pactadas con los actuales miembros del Consejo para el caso de que los mismos cesen en sus cargos en su condición de consejeros, distintas de las señaladas en el Apartado A.7 siguiente.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo ya expuesto anteriormente, existen cuatro miembros del Consejo que tienen la condición de consejeros ejecutivos.

(i) Presidente Ejecutivo: Ostenta el cargo de Presidente Ejecutivo de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de en el órgano de administración de otras sociedades dependientes, percibiendo desde el ejercicio 2015 la correspondiente remuneración por la prestación de sus servicios directivos de la Sociedad (novado en fecha de hoy en los aspectos ya señalados en este Informe). No existen previsiones de indemnización por desvinculación laboral, permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

(ii) Consejero Delegado: Ostenta el cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros y de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes, percibiendo la correspondiente remuneración por la prestación de sus servicios directivos en la Sociedad (30%), Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros (50%) y en Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros (20%). En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida (novado en los aspectos ya señalados en este Informe) que vino a sustituir la anterior relación que mantenía con dichas sociedades por lo que percibe, como regla general, la remuneración por la prestación de sus servicios directivos de la Sociedad, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros y de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros en los porcentajes referidos anteriormente.

Dicho consejero tiene derecho a una indemnización equivalente a dos anualidades y media en caso de resolución de su contrato salvo en caso de dimisión no fundada en justa causa o por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales. No existen previsiones de permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

La extinción del contrato a instancia de cualquiera de las Partes requiere un preaviso de 3 meses, y en caso de incumplimiento deberá indemnizarse por una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al tiempo que quede por transcurrir para completar dicho plazo.

(iii) Consejero-Director General: Ostenta el cargo de Director General de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes, percibiendo la correspondiente remuneración por la prestación de sus servicios directivos en la Sociedad (50%) y en Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros (50%). En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida que viene a sustituir la anterior relación que mantenía con dichas sociedades (novado en los aspectos ya señalados en este Informe) por lo que percibe, como regla general, la remuneración por la prestación de sus servicios directivos de la Sociedad y de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros por mitades.

Dicho consejero tiene derecho a una indemnización en caso de extinción de su vínculo contractual salvo en caso de dimisión no fundada en justa causa o por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, por una cuantía equivalente a la que le hubiera correspondido a un trabajador con una relación laboral ordinaria en el caso de un despido calificado improcedente. No existen previsiones de permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

(iv) Consejero-Director General Adjunto a Presidencia: Ostenta el cargo de Director General Adjunto a Presidencia de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes. En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida con la Sociedad (novado en los aspectos ya señalados en este Informe). No existen previsiones de indemnización por desvinculación laboral, permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

Por su parte, los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos contienen una cláusula de no competencia cuya duración está vinculada al periodo que establezca el Reglamento del Consejo en cada momento (actualmente fijado en dos años, en virtud del artículo 22.3 de dicho Reglamento).

En cuanto a los pactos de no competencia, todos los consejeros anteriormente señalados tienen, en virtud del artículo 229 LSC (así como por el artículo 31 del Reglamento del Consejo) la obligación de abstenerse de desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad. La obligación de no competir solo podrá ser objeto de dispensa en el supuesto de que no quepa esperar daño para la Sociedad o el que quepa esperar se vea compensado por los beneficios que prevén obtenerse de la dispensa. La dispensa se concederá mediante acuerdo expreso y separado de la Junta General.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros no reciben ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, salvo por las remuneraciones en especie descritas en el Apartado A.10 siguiente.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe remuneración alguna en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los miembros del Consejo. Igualmente, ni la Sociedad ni ninguna de sus sociedades dependientes ha asumido obligación alguna por cuenta de un consejero a título de garantía.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Tal y como suele ser habitual en las sociedades cotizadas, existe una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, cuyo tomador es la Sociedad. A los efectos del presente Informe, no se tiene en cuenta la misma, por cuanto el perímetro de los beneficiarios excede a los miembros del Consejo y además no es posible distribuir el coste de la prima sufragada por la Sociedad entre los mismos. En cualquier caso, a efectos informativos, se señala que la prima de dicha póliza fue en el ejercicio 2017 de 48 miles de euros.

Por su parte, los consejeros ejecutivos son remunerados en especie mediante las siguientes atribuciones:

(i) Seguro de vida temporal y seguro de salud, estando las primas de suscripción a cargo de la Sociedad que satisface su remuneración. Los importes de las mismas correspondientes al ejercicio 2017 están descritos en el Apartado D.1(a) (iv) (en el caso del Consejero-Director General Adjunto a Presidencia) y D.1(b) (iv) (en el caso del resto de consejeros ejecutivos) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

(ii) Vehículo de empresa. Las cantidades imputadas a dicho uso en el ejercicio 2017 están descritas en el Apartado D.1(b) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

La Sociedad no ha realizado pago alguno a una tercera entidad en la cual presta servicios un consejero, que tenga como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos satisfechos por la Sociedad distintos de los ya descritos en el presente Informe que tengan la consideración de operación vinculada o cuya emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración

basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

De conformidad con el Apartado A.1, los consejeros en su condición de tales únicamente perciben su remuneración en base a componentes fijos.

Dichos componentes son sometidos anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, con carácter previo a su distribución, con lo que el Consejo ha articulado un sistema que busca un refrendo por parte de la Junta General y no una votación únicamente consultiva.

Asimismo, por una parte, las atenciones estatutarias están vinculadas al beneficio consolidado del ejercicio y limitadas al 5% de dicho importe y, por otra, en cuanto a las dietas, las mismas se han venido calculando para compensar el tiempo dedicado tanto a la preparación de dichas reuniones como a las reuniones en sí. Dichas dietas han permanecido inalteradas durante más de diez años, a pesar de que tanto los resultados de la Sociedad como las nuevas obligaciones impuestas a los Consejeros han experimentado un gran crecimiento.

Igualmente, debe resaltarse tanto que la mayoría de los consejeros han sido propuestos por accionistas con una participación, directa o indirecta, significativa, como la consistencia de los mismos en el Consejo en los últimos años, lo que desincentiva por sí mismo la aplicación de una política cortoplacista que no esté alineada con los intereses de accionistas y stakeholders.

Respecto a los consejeros ejecutivos que perciben una remuneración variable, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Los parámetros que sirven para fijar dicha remuneración están fundamentalmente vinculados a los resultados ordinarios de la Sociedad y su Grupo consolidado, excluyendo, por tanto, aquellos que incentivan otro tipo de estrategias que difieran de un crecimiento sostenido, como pueden ser los resultados extraordinarios de la Sociedad u otros factores exógenos, como puede ser la cotización de la Sociedad en bolsa. Sin perjuicio de lo anterior, a partir del ejercicio 2016 se introdujo en la Política que el 30% de la remuneración variable dineraria fuera pagadera con un período de diferimiento de 3 años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, a razón de un 10% por cada uno de los 3 años. La percepción correspondiente a cada uno de dichos 3 años se corrige de forma directamente proporcional al cumplimiento del resultado consolidado atribuido a la Sociedad en dichos 3 ejercicios, con el límite del 125%.

Con el fin de introducir el citado sistema, los consejeros ejecutivos que perciben una remuneración variable son compensados en los 3 primeros ejercicios en que se les aplique, con un importe igual al 100% de la cantidad diferida en el primer ejercicio, dos tercios de la diferida en el segundo y un tercio de la diferida en el tercero. Por contra, en el momento que cesen en sus actividades en la Sociedad perderán el derecho a cualquier pago diferido devengado, salvo que sea expresamente aprobado por la Comisión. Al respecto, cabe señalar que 2017 ha sido el segundo ejercicio de aplicación de dicho sistema de diferimiento.

Al respecto, en fecha 25 de febrero de 2016, el Consejo aprobó, la novación de los contratos mercantiles del Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia a las que hacen referencia los apartados A.4 y A.7 anteriores para adaptar los mismos al citado sistema de diferimiento.

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, los Reglamentos Individuales cuentan tanto con cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") como de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback").

En particular, la remuneración variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción si, durante el periodo hasta su consolidación, ocurre (i) una reformulación de cuentas anuales que resultase en una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada; (ii) una actuación fraudulenta por parte del consejero ejecutivo; (iii) el acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del mismo o su cese, (iv) la realización de alguna actuación u omisión dolosa o negligente que cause daños a la Sociedad o (v) si como consecuencia de una gestión imputable al consejero se producen cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites de la misma.

Adicionalmente, la remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad cuando durante los 3 años siguientes al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se detecte que la misma se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, produciéndose un efecto negativo material sobre las cuentas consolidadas del Grupo de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

Finalmente, en cuanto al potencial conflicto de interés que se pudiera generar, de conformidad con el artículo 31 del Reglamento del Consejo, los consejeros deben comunicar cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad, absteniéndose de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera y de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que puedan hallarse interesados personalmente y debiendo ser objeto de información en la memoria. En este sentido, durante el ejercicio 2017 no se ha producido conflicto alguno, con excepción de la autorización para la firma de las novaciones de los contratos mercantiles de los consejeros ejecutivos referidas en apartados anteriores, en cuyas votaciones dichos consejeros se abstuvieron de participar.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A nivel de la Sociedad, sociedad matriz del Grupo Catalana Occidente, los consejeros perciben tanto las dietas por asistencia a los diferentes consejos de administración celebrados durante el ejercicio como las atenciones estatutarias en la cuantía determinada por la Junta General de Accionistas dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales. En consecuencia, dichas cantidades se reflejan en los cuadros incluidos en el Apartado D.1(a) (i).

En este sentido, cabe señalar que las dietas se han percibido por los consejeros con ocasión de la celebración de cada consejo de administración, mientras que las atenciones estatutarias (incluidas en el epígrafe “remuneración fija” del citado Apartado D.1(a) (i)) se perciben una vez al año una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio precedente.

Asimismo, los consejeros ejecutivos, al estar contratados por la Sociedad han percibido de la misma la correspondiente retribución por la prestación de sus servicios directivos, que incluye, según corresponda, la retribución fija, la retribución variable, un sistema de ahorro a largo plazo así como el salario en especie incluido en la columna “otras remuneraciones” (la atribución de un seguro de vida temporal, seguro de salud y vehículo de empresa, según corresponda).

Al respecto, cabe señalar que el importe incluido en la columna “retribución variable a largo plazo” no ha sido efectivamente liquidado, sino que se encuentra diferido y su percepción está condicionada en los términos señalados en el Apartado A.13. Asimismo, en la columna “otras remuneraciones” se ha incluido el importe compensatorio recibido, de forma transitoria, como consecuencia de la introducción del citado sistema de diferimiento. Por contra, en el momento que cesen en sus actividades en la Sociedad perderán el derecho a cualquier pago diferido devengado, salvo que sea expresamente aprobado por la Comisión.

Por lo que respecta a las retribuciones devengadas por los consejeros de la Sociedad por su pertenencia a consejos en sociedades dependientes, aquellos consejeros de la Sociedad que han ocupado cargos durante el ejercicio 2017 en (i) el consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV; (ii) el consejo de administración de Atradius Crédito y Caución, S.A. de Seguros y Reaseguros; (iii) el comité de auditoría (audit committee) y el comité de retribuciones y nombramientos (remuneration and selection appointment committee) de Atradius NV; (iv) el consejo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; y (v) el consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; han percibido las remuneraciones fijas señaladas en los epígrafes “dietas” y “remuneración por pertenencia a comisiones del consejo” del Apartado D.1 (b) (i).

Asimismo, los consejeros ejecutivos (con excepción del Presidente Ejecutivo y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia) han percibido los sueldos señalados en el Apartado D.1 (b) (i) por la prestación de sus servicios directivos en determinadas sociedades del Grupo Catalana Occidente (Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros, y Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, en el caso del Consejero Delegado, y únicamente de la primera en el caso del Consejero-Director General), junto con la señalada retribución variable, que es la devengada en el presente ejercicio, y las remuneraciones en especie incluidas en la columna “otras remuneraciones” descritas en el Apartado A.10.

Cabe señalar que el importe incluido en la columna “retribución variable a largo plazo” no ha sido efectivamente liquidado, sino que se encuentra diferido y su percepción está condicionada en los términos señalados en el Apartado A.13 y en la columna “otras remuneraciones” se ha incluido, en las mismas condiciones, el importe compensatorio descrito anteriormente.

Igualmente, los citados consejeros ejecutivos son beneficiarios de los sistemas de ahorro a largo plazo descritos con detalle en el Apartado A.5 anterior si bien el Presidente Ejecutivo no es beneficiario de aportaciones a dicho sistema de ahorro y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia tampoco está acogido al mismo.

Con excepción de lo anterior, como se puede comprobar en los cuadros incluidos en los Apartados D.1 (a) (ii), D.1 (a) (iii) y D.1 (a) (iv) siguientes, respecto a la Sociedad y en los cuadros incluidos en los Apartados D.1 (b) (ii), D.1 (b) (iii) y D.1 (b) (iv) siguientes, respecto de las sociedades dependientes, y de conformidad con lo señalado anteriormente, la Sociedad y sus sociedades dependientes (i) no han concedido opciones sobre sus acciones a ninguno de sus consejeros, (ii) no han financiado parcial o totalmente ningún sistema de ahorro a largo plazo a los consejeros; y (iii) no han concedido anticipos, créditos o garantías en favor de sus consejeros.

Por lo que respecta a las decisiones tomadas por el Consejo para la aprobación de los conceptos retributivos durante el ejercicio cerrado, el Consejo de la Sociedad de fecha 23 de febrero de 2017, previa propuesta de la Comisión, aprobó que las atenciones estatutarias con cargo al resultado del ejercicio social 2016, que según acuerdo de la Junta General

de fecha 28 de abril de 2016 ascendían a 3.281.698,56 euros, se repartiesen a razón de 415.796,36 euros, al Presidente; 207.898,18 euros, a los consejeros persona física; y 171.816,68 euros, a los consejeros persona jurídica.

Asimismo, la Comisión de 22 de febrero de 2017 propuso al Consejo, para que éste sometiera a aprobación de la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2017, fijar en 3.385.647,55 euros la remuneración fija global del Consejo para el ejercicio social 2017. En lo menester, se deja constancia de que el mencionado importe no excedía del 5% del beneficio neto anual consolidado del ejercicio 2016. La mencionada cantidad fija será distribuida una vez formuladas las Cuentas del ejercicio 2017, del modo que estime más conveniente el Consejo entre sus miembros.

Adicionalmente, en la misma sesión, la Comisión propuso al Consejo, que éste sometiera a aprobación de la mencionada Junta General, de conformidad con las previsiones estatutarias, mantener las dietas de asistencia al Consejo para el ejercicio 2017 en la cantidad de 2.225,00 euros para las personas físicas y 1.918,10 euros para las personas jurídicas, manteniéndola estable respecto a los últimos ejercicios.

Finalmente, el Consejo, previo informe favorable de la Comisión, aprobó con la ausencia y abstención de los consejeros afectados, las novaciones de sus respectivos contratos como consejeros ejecutivos a los efectos previstos en el artículo 249.3 LSC y en los términos y condiciones descritos en el presente Informe.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JS INVEST, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 25/05/2017.
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	Dominical	Desde 25/05/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JORGE ENRICH IZARD	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FEDERICO HALPERN BLASCO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA ASSUMPTA SOLER SERRA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
COTYP, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
INVERSIONES GIRÓ GODÓ, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUSAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LACANUDA CONSELL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
HUGO SERRA CALDERÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VILLASA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ	269	416	24	0	0	0	0	9	718	715
JS INVEST, S.L.	0	0	10	0	0	0	0	0	10	191
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	0	172	11	0	0	0	0	0	183	0
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	154	312	24	27	11	0	0	38	566	436
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	202	208	24	28	12	0	0	13	487	485
JORGE ENRICH IZARD	0	208	28	0	0	0	0	0	236	234
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	0	172	21	0	0	0	0	0	193	191
JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	0	208	24	0	0	0	0	0	232	230
FEDERICO HALPERN BLASCO	0	208	28	0	0	0	0	0	236	234
MARÍA ASSUMPTA SOLER SERRA	0	208	24	0	0	0	0	0	232	230
COTYP, S.L.	0	172	25	0	0	0	0	0	197	195
INVERSIONES GIRÓ GODÓ, S.L.	0	172	21	0	0	0	0	0	193	191
JUSAL, S.L.	0	172	21	0	0	0	0	0	193	191
LACANUDA CONSELL, S.L.	0	172	25	0	0	0	0	0	197	195
HUGO SERRA CALDERÓN	300	208	24	83	36	0	0	35	686	669
VILLASA, S.L.	0	172	21	0	0	0	0	0	193	191
FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	0	208	24	0	0	0	0	0	232	230

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	61	54	137	76
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	70	73	213	143

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
36	40	NO APLICA	NO APLICA

JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
5	0	NO APLICA	NO APLICA

FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
10	11	NO APLICA	NO APLICA

HUGO SERRA CALDERÓN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1	NO APLICA	NO APLICA

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ	0	0	44	0	0	0	0	0	44	44
JS INVEST, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	360	0	44	62	27	85	0	104	682	617
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	200	0	44	28	12	80	0	15	379	383
JORGE ENRICH IZARD	0	0	23	0	0	0	0	0	23	23
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FEDERICO HALPERN BLASCO	0	0	23	0	0	0	0	0	23	23
MARÍA ASSUMPTA SOLER SERRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COTYP, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INVERSIONES GIRÓ GODÓ, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUSAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LACANUDA CONSELL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HUGO SERRA CALDERÓN	0	0	44	0	0	55	0	0	99	94
VILLASA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ	0	0	1.798	1.798
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	143	125	387	244
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	70	73	1.565	1.495

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
13	8	NO APLICA	NO APLICA

FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICA	NO APLICA
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
10	11	NO APLICA	NO APLICA

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ MARÍA SERRA FARRÉ	718	0	0	718	44	0	0	44	762	759	0
JS INVEST, S.L.	10	0	0	10	0	0	0	0	10	191	0
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	183	0	0	183	0	0	0	0	183	0	0
JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	566	0	0	566	682	0	0	682	1.248	1.053	204
FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	487	0	0	487	379	0	0	379	866	868	140
JORGE ENRICH IZARD	236	0	0	236	23	0	0	23	259	257	0
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	193	0	0	193	0	0	0	0	193	191	0
JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	232	0	0	232	0	0	0	0	232	230	0
FEDERICO HALPERN BLASCO	236	0	0	236	23	0	0	23	259	257	0
MARÍA ASSUMPTA SOLER SERRA	232	0	0	232	0	0	0	0	232	230	0
COTYP, S.L.	197	0	0	197	0	0	0	0	197	195	0
INVERSIONES GIRÓ GODÓ, S.L.	193	0	0	193	0	0	0	0	193	191	0
JUSAL, S.L.	193	0	0	193	0	0	0	0	193	191	0
LACANUDA CONSELL, S.L.	197	0	0	197	0	0	0	0	197	195	0
HUGO SERRA CALDERÓN	686	0	0	686	99	0	0	99	785	763	0
VILLASA, S.L.	193	0	0	193	0	0	0	0	193	191	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	232	0	0	232	0	0	0	0	232	230	0
TOTAL	4.984	0	0	4.984	1.250	0	0	1.250	6.234	5.992	344

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Como se ha descrito en el apartado A.1 anterior, la remuneración fija del Consejo consiste en una asignación fija en metálico que ningún caso excederá del cinco por ciento (5%) del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado de la Sociedad.

Asimismo, tal y como se ha indicado en los Apartados A.1 y A.4 del presente Informe, los Consejeros Ejecutivos que perciben una remuneración variable tienen establecido un sistema de remuneración variable a corto y medio plazo que está en todos los casos vinculado a diversos parámetros ligados al cumplimiento de los presupuestos y objetivos de la Sociedad, sus sociedades dependientes, y el Grupo consolidado al que pertenece la misma, por lo que existe una correlación directa entre las variaciones en el rendimiento de la Sociedad y las variaciones en la remuneraciones de los consejeros.

No obstante, es importante resaltar que dicha vinculación está ligada a parámetros financieros (resultados, facturación, etc.) ordinarios de la Sociedad, sus sociedades dependientes y el Grupo consolidado al que pertenece la misma y, por tanto, no está relacionada con parámetros más volátiles y que promueven estrategias cortoplacistas, tal y como se ha descrito a lo largo del presente Informe.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	100.567.245	83,81%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	9.348.934	9,30%
Votos a favor	91.208.179	90,69%
Abstenciones	10.132	0,01%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente Informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No